

# **第6次東海村男女共同参画行動計画**

## **案**

**令和●年●月**

**東海村**



# 目次

第1章 計画の基本的な考え方 ..... 1

I	基本理念	1
1	男女の人権の尊重	1
2	固定的な役割分担からの解放	1
3	施策や方針の立案・決定への共同参画	1
4	社会のあらゆる分野での男女共同参画	1
5	国際的協調	1
II	計画期間	2
III	基本目標	2
IV	計画の位置づけ	3
	「多様性と寛容性」を構成する指標の一覧	4
V	体系図	6

第2章 計画の施策と取組 ..... 8

基本目標 1	多様性の尊重と男女平等意識の形成 .....	8
施策 1	多様性の尊重と男女平等の推進 .....	9
施策 2	多様な人たちが力を発揮できるまちづくり .....	10
基本目標 2	配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止 .....	11
施策 1	配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援 .....	13
施策 2	女性への暴力やハラスメントの防止 .....	13
基本目標 3	家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進...	14
施策 1	家庭生活における男女の協働 .....	16
施策 2	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の 調和）と職場における女性活躍 の推進...	17
施策 3	女性の就労、再就職、能力開発への支援 .....	17
施策 4	政策等・方針決定過程における男女共同参画 .....	18
基本目標 4	男女の健康と安心を支える暮らしの実現 .....	19
施策 1	男女の健康への支援 .....	21
施策 2	防災における男女共同参画の推進 .....	21
●用語解説 .....		22
あ・ア行 .....		22
か・カ行 .....		22
さ・サ行 .....		23
た・タ行 .....		24

な・ナ行 .....	25
は・ハ行 .....	25
ま・マ行 .....	26
や・ヤ行 .....	26
ら・ラ行 .....	26
わ・ワ行 .....	27
●主な事業一覧 .....	28
基本目標 1 多様性の尊重と男女平等意識の形成 .....	28
基本目標 2 配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止 .....	30
基本目標 3 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進 .....	31
基本目標 4 男女の健康と安心を支える暮らしの実現 .....	34

## 第 3 章 計画の進め方 ..... 35

1 計画の推進体制 .....	35
（1）東海村男女共同参画推進委員会 .....	35
（2）東海村男女共同参画推進庁内連絡会議 .....	35
（3）国、県、他市町村との連携及び協力 .....	35
（4）庁内各課における連携体制の内容 .....	36
2 計画の進行管理 .....	37

# 第1章 計画の基本的な考え方

---

## I 基本理念

---

本村における男女共同参画社会の実現は、次に掲げる基本理念に基づき推進します。

### 1 男女の人権の尊重

---

男女の個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、あらゆる暴力が根絶されること、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されること、その他の男女の人権が尊重されること。

### 2 固定的な役割分担からの解放

---

社会における制度又は慣行が、男女の社会における活動に対して及ぼす影響にできる限り配慮し、男女が、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、自己の意思と責任に基づき多様な生き方を選択することができるように配慮されること。

### 3 施策や方針の立案・決定への共同参画

---

男女が、社会の対等な構成員として、村における施策並びに民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること。

### 4 社会のあらゆる分野での男女共同参画

---

家庭、学校、地域、職域その他の社会のあらゆる分野において、男女が共同して参画し、かつ、責任を分かち合うこと。

### 5 国際的協調

---

男女共同参画の推進が、国際社会における取組みと密接な関係を有していることにかんがみ、国際的協調の下に行われること。

## Ⅱ 計画期間

本計画の計画期間は、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までの5年間とします。

### <計画の期間>

R3 年度 (2021)	R4 年度 (2022)	R5 年度 (2023)	R6 年度 (2024)	R7 年度 (2025)	R8 年度 (2026)	R9 年度 (2027)	R10 年度 (2028)	R11 年度 (2029)	R12 年度 (2030)
第5次東海村男女共同参画行動計画 令和3年度(2021)～令和7年度(2025)					第6次東海村男女共同参画行動計画 令和8年度(2026)～令和 12 年度(2030)				
茨城県男女共同参画基本計画 (第4次) 令和3年度(2021)～令和7年度(2025)					茨城県男女共同参画基本計画 (第5次) 令和8年度(2026)～令和 12 年度(2030)				
第5次男女共同参画基本計画(国計画) 基本認識:令和3年度(2021)～令和 12 年度(2030) 施策の基本的方向及び具体的な取組:令和3年度(2021)～令和 7 年度(2025)									

## Ⅲ 基本目標

本村における男女共同参画社会の実現は、次の4つを基本目標として設定し、基本理念を具体的に推進します。

- 1 多様性の尊重と男女平等意識の形成
- 2 配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止
- 3 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進
- 4 男女の健康と安心を支える暮らしの実現

## Ⅳ 計画の位置づけ

### （１）男女共同参画社会基本法に基づく市町村計画

男女共同参画社会基本法第 14 条第 3 項の規定により、国の第 5 次男女共同参画基本計画、茨城県男女共同参画推進条例及び茨城県男女共同参画基本計画（第 5 次）を勘案し、東海村男女共同参画推進条例に基づき、「市町村男女共同参画計画」として策定するものです。

### （２）女性活躍推進のための市町村推進計画

本計画「基本目標 3 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進」を、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）第 6 条第 2 項に基づく、「市町村推進計画」として位置づけるものです。

### （３）ＤＶ防止法に基づく市町村基本計画

本計画「基本目標 2 施策 1 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援」を、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（ＤＶ防止法）第 2 条の 3 第 3 項の規定に基づく、「市町村基本計画」として位置づけるものです。

### （４）困難な問題を抱える女性への支援に関する計画

本計画「基本目標 2 配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止」を、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）第 8 条第 3 項の規定に基づく、「市町村基本計画」として位置づけるものです。

### （５）「東海村まちづくりの羅針盤～“いいムラ”のデザインと実現～」との関係性

令和 7 年度から令和 11 年度を計画期間として、「まちづくりの羅針盤～“いいムラ”のデザインと実現～」を策定しました。同計画は、東海村自治基本条例における「総合計画」に相当する計画として位置付けています。

まちづくりの羅針盤は、ミッション・ビジョン・バリュー（MVV）という新たな考え方を導入し、今後 5 年間で取り組むべき政策課題を 4 つのビジョンとして、それぞれのテーマを①人口減少対策、②新たな基盤整備、③DXの推進、④安全・安心の確保として明示し、重点政策パッケージという形で展開します。

また、デジタル庁が推奨する「地域幸福度指標」、いわゆる「Well-Being 指標」を設定し、これを定期的に測定することにより、村民の幸福度を可視化し、計画の推進によりその向上を目指すものです。まちづくりの羅針盤に明示される「重点政策パッケージ」に基づく政策は分野を横断して重点的に取り組んでいきますが、今回策定した「男女共同参画行動計画」のような分野別計画にも同時に取り組んでいく必要があります。これらが「両輪」となって

推進することで、分野の「すき間」なく取組みを展開していきます。男女共同参画推進の参考とするため、地域幸福度指標を構成するカテゴリーの中の「多様性と寛容性」を用いて、取組みの進み具合をはかっていきます。

まちづくりの羅針盤に掲げる変化の目安となる基準値（本編 P12 より）

カテゴリー	多様性と寛容性
	主観指標：49.3      客観指標：43.4

【出典】2024 年度版(令和6年度版) Well-Being 個別調査（東海村）、令和6（2024）年10月29日時点

※「カテゴリー」は、地域幸福度（Well-Being）指標の構成カテゴリー、数値はビジョンの進捗を測るための指標です。主観指標は村民アンケートの結果から、客観指標は統計データ等の公表数値から偏差値として構成されています。

「多様性と寛容性」を構成する指標の一覧

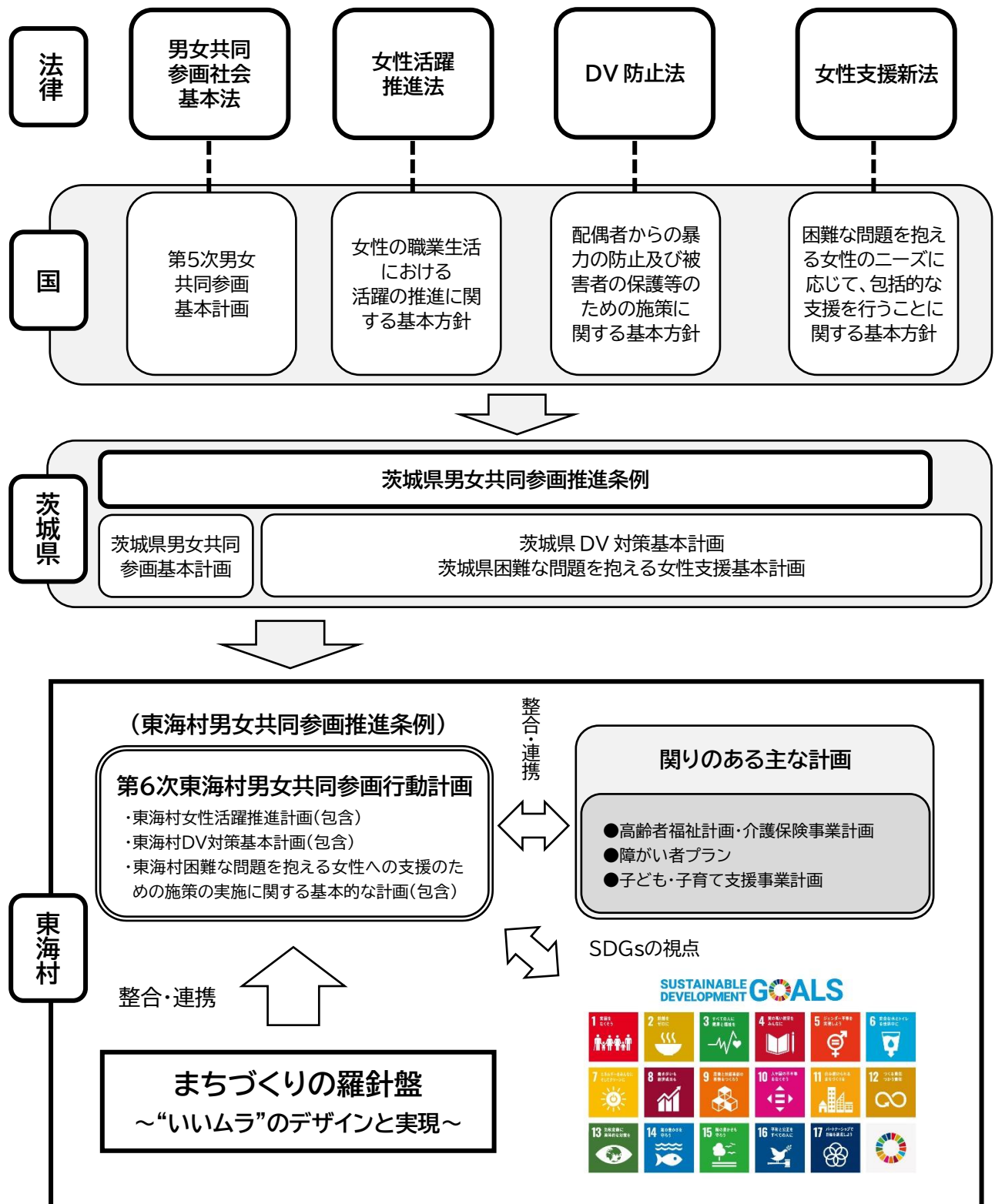
主観評価指標	客観評価指標
町内にはどんな人の意見でも受け入れる 雰囲気がある（異質性・多様性）	議会における女性議員の割合
私は見知らぬ他者であっても信頼する(異 質性・多様性)   （過干渉・不寛容）	自治体の管理職職員における女性の割合
私は、町内（集落）の人が自分をどう思っ ているかが気になる（一体感）（過干渉・ 不寛容）	自治体職員における障害者の割合
女性が活躍しやすい	人口あたり外国人人口
若者が活躍しやすい	多様性政策指数



## (6) SDGsの視点を踏まえた計画

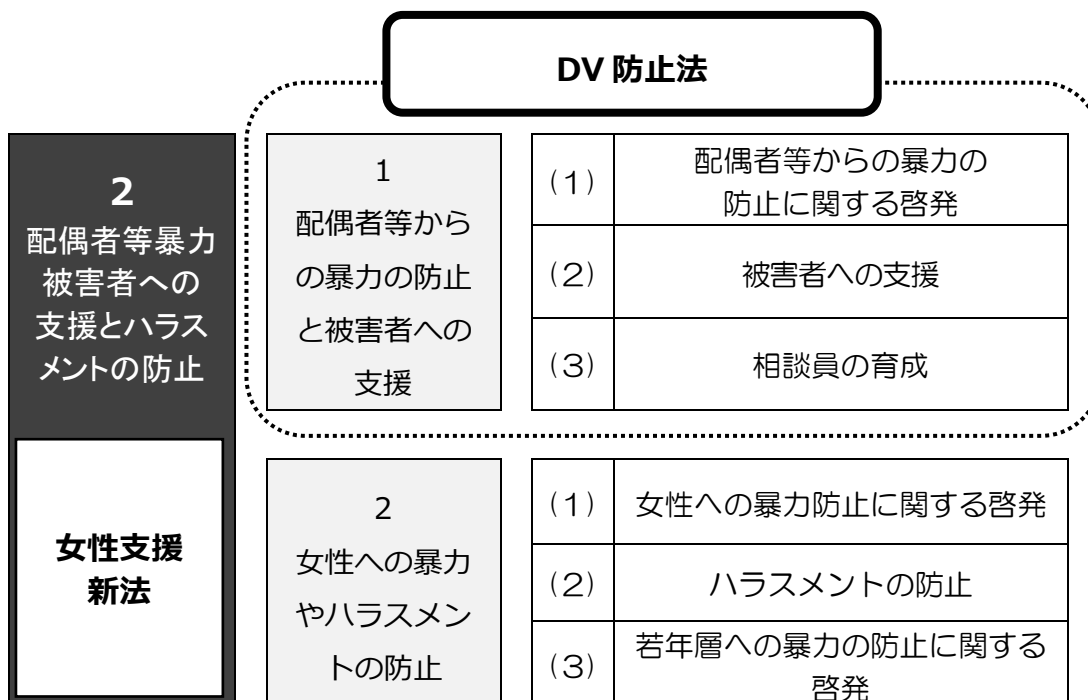
SDGs（持続可能な開発目標）の視点も踏まえ、村民、事業者、関係団体、NPO、国、県、他市町村等の多様な主体との緊密な連携のもと、男女共同参画社会の実現に向けて取り組むための指針となる計画です。

### ■計画の位置付け図



## V 体系図

基本目標	施策	取組
<b>1</b> 多様性の尊重と男女平等意識の形成	<b>1</b> 多様性の尊重と男女平等の推進	(1) 多様な性・多様な生き方を認める意識の形成と啓発
		(2) 男女平等意識を高めるための情報発信と啓発
		(3) 家庭における男女平等の推進
		(4) 教育の場における男女平等の推進
		(5) 地域における男女平等の推進
	<b>2</b> 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり	(1) ダイバーシティ社会に関する情報発信
		(2) ダイバーシティの意識啓発



基本目標	施策	取組	
<b>3</b> 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進  <b>女性活躍推進法に基づく「市町村推進計画」</b>	<b>1</b> 家庭生活における男女の協働	(1)	男性への啓発
		(2)	子育てに関する支援
		(3)	介護に関する支援
	<b>2</b> ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と職場における女性活躍の推進	(1)	村内事業者への啓発
		(2)	多様な働き方の推進と環境の整備
		(3)	女性活躍推進に関する情報提供
	<b>3</b> 女性の就労、再就職、能力開発への支援	(1)	就労、起業に関する支援
	<b>4</b> 政策等・方針決定過程における男女共同参画	(1)	村の審議会等委員への女性の積極的な参画
		(2)	女性への啓発
<b>4</b> 男女の健康と安心を支える暮らしの実現	<b>1</b> 男女の健康への支援	(1)	こころとからだの健康づくりに関する支援
		(2)	妊娠・出産等に関する支援
	<b>2</b> 防災における男女共同参画の推進	(1)	女性防災リーダーの育成
		(2)	男女共同参画の視点に立った災害対策

## 第2章 計画の施策と取組

### 基本目標1 多様性の尊重と男女平等意識の形成

#### ●東海村の現状と課題

##### 【現状】

- 男女平等の地位について考えを聞いたところ、社会全体では「男性のほうが優遇されている」が25.4%、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が50.8%と回答していることから約8割の回答者が、男性の方が優遇されていると感じています。また、分野別にみると、「学校教育の場」は、「平等である」と感じている割合が最も高い分野でしたが、約6割の結果となっています。
- 『男性は仕事、女性は家庭』という考え方については、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が約2割であるのに対して、「どちらかといえば同感しない」と「同感しない」の合計値は約7割を占めています。また、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が「20～29歳」では3割を超えています。
- 男女共同参画に係る取組の認知度については、「働き方改革」や「男女雇用機会均等法」については半数を超える認知度でしたが、本村が男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいる「東海村男女共同参画推進条例」や「東海村男女共同参画行動計画」、「東海村男女共同参画推進事業所」や「ハーモニー東海」などについては、村民の認知度が十分ではない結果となっています。
- 退職を経験した方の主な退職理由を性別で見ると、男性では「定年」と「転職」が約7割を占める一方で、女性は「結婚」と「子どもが生まれたため」が約6割を占めています。
- 性的少数者（LGBT等）の認知度については、「聞いたことがある（内容も知っている）」が69.6%、「聞いたことがある（内容は知らない）」が16.5%となっており、『聞いたことがある』の合計値は約9割となっています。

出典：令和6年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

##### 【課題・課題解決の方向性】

#### 1. 性別にかかわらず互いを尊重し合う意識の形成

- 社会に根強く残る性別による不平等感を解消するため、ジェンダーに関する正しい理解を広める啓発活動を継続的に実施し、誰もが尊重される社会意識の醸成を図ります。

#### 2. 家庭内での対等な関係づくりの促進

- 性別による役割分担の固定観念を見直し、家庭生活においても協働・対話を重視した関係性を築くための情報提供や地域での学びの場を充実させます。

#### 3. 教育現場での男女平等教育の充実

- 学校教育を通じて、子どもたちが早い段階から多様性と平等の価値を理解できるよう、教職員向けの研修や教材の整備を進め、継続的な意識づけを行います。

#### 4. 地域施策の認知向上と住民参画の促進

- 地域で取り組んでいる男女共同参画施策について、広報手段の多様化や住民との対話の場を設けることで、制度の認知度を高め、地域ぐるみでの参画意識を醸成します。

#### 5. ダイバーシティ社会に関する情報発信の強化

- 条例や行動計画、推進事業所などの取組内容をわかりやすく発信し、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現に向けた理解を広げます。

#### 6. 多様性を尊重する意識啓発の充実

- 性別、年齢、ライフスタイルなどの違いを認め合う風土づくりのため、地域イベントや講座などを通じて、ダイバーシティの価値を共有する機会を増やします。

#### 【指標と目標】

指標	実績値 (R6)	目標値
(1) 社会全体において男女の地位が平等だと感じている人の割合	11.2%	40.0%
(2) 学校教育の場において男女の地位が平等だと感じている人の割合	56.1%	70.0%
(3) 家庭生活（家事・育児など）において男女の地位が平等だと感じている人の割合	14.9%	50.0%
(4) 性的少数者（LGBT 等）の内容を知っている人の割合	69.6%	80.0%

#### 【施策と取組】

##### 施策 1 多様性の尊重と男女平等の推進

具体的な取組内容は、  
「事業一覧（POO）」を参照

##### 取組（1） 多様な性・多様な生き方を認める意識の形成と啓発

本村では、誰もが安心して暮らせる共生社会の実現に向けて、人権尊重や性的マイノリティ（LGBT 等）への理解促進、困難を抱える方々への相談支援体制の整備、外国人住民への情報発信・相談支援など、多様性を尊重した施策を展開します。

##### 取組（2） 男女平等意識を高めるための情報発信と啓発

性別による固定観念をなくし、多様な生き方や家庭・育児・介護への参加を促す啓発や講演を実施します。

また、男女共同参画や村民意識調査も行います。

### 取組（３） 家庭における男女平等の推進

---

妊娠・出産・育児に関する学びの場や、親子で食育を体験できるイベントを通じて、家庭における男女平等の推進を支援します。

また、村民の意識調査も実施し、家庭内の役割や暴力の実態把握に努めます。

### 取組（４） 教育の場における男女平等の推進

---

家庭生活に必要な知識の習得や保育体験、人権・LGBT への理解促進、キャリア教育などを通じて、子どもたちの成長と自立を支援します。

また、夏休み講座や科学体験、創業体験など多様な学びの機会を提供します。

### 取組（５） 地域における男女平等の推進

---

男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む企業を認定・紹介し、地域全体での意識向上を図ります。

また、性別にとらわれない生き方の啓発を通じて、誰もが安心して暮らせる地域づくりを進めます。

## 施策２ 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり

具体的な取組内容は、  
「事業一覧（POO）」を参照

### 取組（１） ダイバーシティ社会に関する情報発信

---

性別・年齢・国籍・障がい・性的指向などの違いを認め合う社会づくりに向けて、ホームページや多言語資料で情報発信を行います。

また、企業・団体との連携も進め、地域全体で多様性を尊重する意識を広げます。

### 取組（２） ダイバーシティの意識啓発

---

研修やイベント開催を通じて、多様性への理解を深める機会を提供します。

また、相談窓口の整備や地域の担い手育成にも取り組み、誰もが安心して暮らせる環境づくりを進めます。

## 基本目標 2 配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止

### ●東海村の現状と課題

#### 【現状】

- ドメスティック・バイオレンス（以下 DV という。）の被害については、「身体的暴力」や「心理的攻撃」、「経済的圧迫」を受けた経験があると回答した人が一定数存在し、少数ではあるものの「性的強要」といった深刻な被害も報告されています。
- DV を受けた際の相談行動については、「相談しなかった」と回答した人が多数を占めており、DV 被害が潜在化している傾向が見受けられます。相談しなかった理由としては、「相談しても解決しないと思ったから」が最も多く挙げられており、支援への信頼が課題になっていることがうかがえます。
- 各種ハラスメントの被害状況では、「パワーハラスメント」（以下パワハラという。）が最も多く報告されており、次いで「モラルハラスメント」（以下モラハラという。）「セクシュアルハラスメント」（以下セクハラという。）が続いています。また、これらのハラスメントについては、被害を受けた本人だけでなく、周囲が見聞きした事例も多く、依然として深刻な社会問題であることがうかがえます。
- セクハラを受けた際に相談しなかった理由としては、「相談しても解決しないと思ったから」が最も多く、次いで「どこ（だれ）に相談したらよいか分からなかったから」が挙げられており、支援への信頼や相談窓口の周知不足が課題となっていることがうかがえます。
- 東海村では、令和 4 年に総合福祉センター「絆」へ総合相談支援課を移転し、福祉に関する総合相談窓口としての機能を強化するとともに、女性生活相談員を配置し、DV や女性が抱える多様な問題に対し相談支援を行っています。しかしながら、調査では「相談窓口を知っている」と回答した人は限られており、その認知度向上が求められています。
- 女性が抱える困難な問題の相談窓口の認知度については、「知っている」が約 3 割の結果となっており、周知不足の状況がうかがえます。

出典：令和 6 年 11 月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

## 【課題・課題解決の方向性】

### 1. 相談窓口の周知と相談者の心理的負担を軽減する対応

- 相談窓口を知らず相談できない人がいる状況を改善するため、相談窓口の存在を広く周知します。また、相談者のプライバシー保護に配慮し、相談への心理的負担の軽減を徹底することで、誰もが安心して相談できる体制づくりを進めます。

### 2. ハラスメント防止に向けた啓発と早期対応の仕組みづくり

- パワハラやモラハラ、セクハラなどの被害に対し、職場や地域での啓発活動を強化するとともに、被害の早期発見・対応が可能な相談・通報体制を整備します。

### 3. 「相談しても解決しない」という意識の払拭

- DV やハラスメントの相談に対して、対応の流れ、利用できる制度、プライバシーの保護等の支援体制について分かりやすく情報発信することで、相談への不安や諦めの意識を軽減し、支援の有効性を住民に伝えます。

### 4. 支援施策の認知度向上

- 相談窓口や支援制度の認知度向上のため、広報手段を工夫して制度の利用促進を図ります。

### 5. 相談支援機関の認知度向上

- 相談機能の充実とともに、広報媒体や地域イベント等を活用し、相談窓口や利用方法の周知に努めます。

## 【指標と目標】

指標	実績値 (R6)	目標値
(1) DV 相談窓口(総合相談支援課)があることを知っている人の割合	34.1%	70.0%
(2) DV及びデートDV防止啓発講座の開催回数	—	1回／年
(3) 女性相談支援員研修会の参加回数	1回／年	1回／年



## 【施策と取組】

### 施策 1 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援

具体的な取組内容は、  
「事業一覧（POO）」を参照

#### 取組（１） 配偶者等からの暴力の防止に関する啓発

広報や健診の場を活用し、DV・デートDVに関する情報提供やDVに関する正しい理解を深めるための啓発を行います。

また、子育て支援課や保健センター等との連携により、被害者の早期発見にもつなげます。

#### 取組（２） 被害者への支援

DV など男女が抱える多様な問題に対応する相談体制の整備、情報発信、早期支援など、誰もが安心して相談できる切れ目のない支援を展開します。

また、スーパーや公共施設での相談カード設置など、身近な場所での広報も充実させます。

#### 取組（３） 相談員の育成

多様な背景を持つ相談者に対応できるよう、相談員への研修を実施し、専門性と対応力の向上を図ります。

また、女性生活相談員の配置等を含め、安心して相談できる体制を整えます。

### 施策 2 女性への暴力やハラスメントの防止

具体的な取組内容は、  
「事業一覧（POO）」を参照

#### 取組（１） 女性への暴力防止に関する啓発

女性生活相談に関する情報を広報やホームページで発信するとともに、スーパーや公共施設など身近な場所に相談カードを設置し、DV 防止等に関する意識啓発を行います。また、「女性に対する暴力をなくす運動期間（毎年 11 月 12 日～11 月 25 日）」にパープルライトアップの実施やパープルリボンを活用した集中的な啓発活動を実施します。

#### 取組（２） ハラスメントの防止

職場でのセクハラ・パワハラなどに対する理解と対応力を高めるため、職員や従業員向け研修を実施します。

また、具体的な事例を交えた学びの場を通じて、ハラスメントのない職場づくりを推進します。

#### 取組（３） 若年層への暴力の防止に関する啓発

学校へ出前講座を実施することで、生徒への SNS・リベンジポルノ等の啓発を行い、若年層の暴力予防とリテラシー向上を図ります。

## 基本目標３ 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進

### ●東海村の現状と課題

#### 【現状】

- 職場における男女共同参画の状況について、性別による優遇がなく「平等」と思う項目を見ると、男性では「④研修の機会や内容」が68.1%で最も高く、次いで「⑤年次休暇の取得のしやすさ」が65.7%で高くなっています。また、「男性のほうが優遇されている」では、『②賃金、昇進、昇格』が男性女性ともに最も高く、男性では29.0%、女性では40.7%となっています。このことから、制度面では一定の平等が確保されつつあるものの、昇進や昇格などのキャリア形成に関わる領域では、性別による格差が認識されている状況が見られます。一方で、「女性のほうが優遇されている」では、『⑥育児・介護休暇の取得のしやすさ』が男性女性ともに最も高く、男性では31.0%、女性では37.2%となっています。育児や介護は女性の仕事であるという無意識の思い込みが、性別による格差につながっている状況がうかがえます。
- 退職を経験した方の主な退職理由を性別で見ると、男性では「定年」と「転職」で約7割を占める一方で、女性は、「結婚」、「子どもが生まれたため」で約6割を占めていることから、女性にとって結婚・出産が就業を継続するうえでのハードルになっている状況がうかがえます。
- 家庭における役割分担を性別で見ると、女性は、『④自治会などの地域活動』を除き、すべての項目で「主に自分」の割合が男性の割合を大きく上回っていることから、家庭の役割分担においては、性別による固定的役割分担意識の解消は進んでいない状況が見られます。
- 育児休業制度の利用状況について、「利用したことがある」は、男性が4.0%と、依然として男性の育児休業の取得が促進されていないのが現状です。介護休業制度の利用状況については、「利用したことがある」は男女ともに極めて少ない割合となっています。
- 育児休業制度や介護休業制度を利用しやすくするためには、「職場に利用しやすい雰囲気があること」、「上司や同僚などの理解や協力があること」、「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」が上位に挙げられていることから、育児休業制度及び介護休業制度を利用することに対する職場の理解が求められています。
- 『男性は仕事、女性は家庭』という考え方については、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が約2割であるのに対して、「どちらかといえば同感しない」と「同感しない」の合計値は約7割を占めています。また、「同感する」と「どちらかといえば同感する」の合計値が「20～29歳」では3割を超えています。若年層の性別役割意識が一定数残っていることが見受けられます。
- 就労環境における女性活躍の取組みについては、「進んでいる」と「どちらかといえば進んでいる」を合わせた『進んでいる』の合計値が約6割となっています。また、年代が高くなるほど、『進んでいる』の割合が低くなる傾向が見受けられます。

出典：令和6年11月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

## 【課題・課題解決の方向性】

### 1. キャリア形成における性別格差の是正

- 昇進や異動などの機会における性別による不平等感を解消するため意識啓発を進め、誰もが公平にキャリアを築ける職場環境づくりを推進します。

### 2. ライフイベントと就業継続の両立支援

- 結婚・出産などのライフイベントを理由とした退職を防ぐため、柔軟な働き方や支援制度の充実を図り、女性が安心して働き続けられる環境を整備します。

### 3. 若年層への性別役割分担意識の啓発

- 若年層に残る性別による固定観念を払拭するため、学校や地域での継続的な啓発活動を通じて、多様性と平等の価値を伝える機会を増やします。

### 4. 家庭内での協働意識の醸成

- 家庭における性別による役割分担の偏りを是正するため、男女が協力し合える関係性を築くための情報提供や地域での学びの場を充実させます。

### 5. 働き方の見直しによる意識改革

- 理想と現実の乖離を解消するため、仕事中心の生活からの転換を促し、家庭・地域との両立を支援する働き方改革を推進します。

### 6. 育児・介護休業制度の利用促進

- 育児・介護休業の取得率向上のため、職場の理解と支援体制の整備を進め、誰もが安心して制度を利用できる環境づくりを図ります。

### 7. 制度運用の改善と周知の強化

- 育児・介護休業制度の利用希望者が取得できるよう、制度の運用改善とわかりやすい情報発信を行い、制度の実効性と認知度を高めます。

## 【指標と目標】

指標	実績値 (R6)	目標値
(1) 村の附属機関等における女性委員の占める割合	30.0%	40.0%
(2) 就労環境における女性活躍の取組が「進んでいる」と感じている人の割合	12.6%	50.0%

## 【施策と取組】

### 施策 1 家庭生活における男女の協働

具体的な取組内容は、  
「事業一覧（POO）」を参照

#### 取組（1） 男性への啓発

性別にとらわれない生き方や育児参加を促す講演会や情報発信を行い、男性の意識改革を支援します。

また、育児休暇制度の周知や両親学級の開催を通じて、家庭への関わりを促進します。

#### 取組（2） 子育てに関する支援

保育・延長保育・預かり保育・病児保育・放課後の居場所づくりなど、子育て家庭を支える多様な支援を展開します。

また、育児相談、経済的支援、子育てアプリの提供、総合窓口の設置など、安心して子育てできる環境づくりを進めます。

#### 取組（3） 介護に関する支援

障がい児保育、認知症支援、ショートステイ補助、相談員派遣など、介護者と家族を支える体制を整えます。

また、地域での介護予防活動や生活支援体制づくり、介護休業制度の周知も進め、安心して暮らせる地域づくりを推進します。

## 施策2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と職場における女性活躍の推進

具体的な取組内容は、「事業一覧（POO）」を参照

### 取組（1） 村内事業者への啓発

働きやすい職場づくりを推進するため、環境改善に関する情報をリーフレットやホームページで発信します。

また、男性への育児・介護休業制度の周知と利用促進にも取り組み、村内企業への情報共有を通じて地域全体の働き方改革を支援します。

### 取組（2） 多様な働き方の推進と環境の整備

男性の育児参加や柔軟な働き方を促進するため、制度整備や啓発活動を実施します。

また、人権相談やICT活用による業務効率化も進め、生活とのバランスを重視した働き方を支援します。村役場でも積極的に職場環境の改善に努めます。

### 取組（3） 女性活躍推進に関する情報提供

女性の働き方改革や在宅勤務支援に関する制度や情報を啓発資料や講座を通じて周知し、家庭と仕事の両立を支援します。

## 施策3 女性の就労、再就職、能力開発への支援

具体的な取組内容は、「事業一覧（POO）」を参照

### 取組（1） 就労、起業に関する支援

女性の就労支援として、創業支援、求人情報の提供、研修事業を展開するとともに、農業や食育分野での人材育成にも取り組みます。

## 施策４ 政策等・方針決定過程における男女共同参画

具体的な取組内容は、  
「事業一覧（ＰＯＯ）」を参照

### 取組（１） 村の審議会等委員への女性の積極的な参画

---

村の審議会や委員会への女性登用を進め、地域の意思決定に多様な視点を反映させる取り組みを行います。

### 取組（２） 女性への啓発

---

女性リーダー育成やロールモデル紹介を通じて、管理職を目指す女性を応援します。  
また、地域や職場で活躍する力を育む研修も実施します。

## 基本目標 4 男女の健康と安心を支える暮らしの実現

### ●東海村の現状と課題

#### 【現状】

- 困ったり、悩みを抱えたことについての回答で最も高い割合を示しているのは、「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」でした。次いで「孤独・孤立を感じる」、「家族とうまくいかない、家族に関する問題を抱えている」となっています。性別で見ると、男性、女性ともに「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」が最も高くなっています。また、困りごとを抱えても「主に自分一人で何とかしようとしている」の割合が高く、特に『健康問題』や『家庭問題』ではその傾向が顕著となっています。
- 困ったり悩みを抱えたときの相談先に関して、「主に自分一人で何とかしようとしている」と答えた人の割合を見ると、『健康問題』が最も高く、次いで『家庭問題』、『職場・地域等との関係』となっています。これらの結果から、多くの人が健康や家庭、職場での悩みを一人で抱え込みがちであることがわかります。
- また、困難を解決するために必要な支援として、「利用できる支援制度の情報提供」や「自分の困りごとをなんでも相談でき、支援につなげることができる窓口」が求められており、SNS を活用した気軽な相談窓口や経済的支援へのニーズも一定数あることから、オンライン・オフライン双方での相談体制の充実が求められます。

出典：令和 6 年 11 月「東海村男女共同参画住民意識調査」より

#### 【課題解決の方向性】

#### 1. 性別に関係なく、悩みを支え合える社会へ

- 心や体の不調、家庭の悩みなどを抱えたとき、男性も女性も関係なく、みんなが助け合える気持ちを育てることが大切です。そのために、相手の気持ちに寄り添ったり、話をしっかり聞いたりする力を育てる活動を進めます。

#### 2. 家庭の悩みや孤独を、性別に関係なく相談できる関係づくり

- 家庭の中で一人で悩んだり、対立したりしないように、「男だから」「女だから」といった決めつけを見直し、話し合いを大切にする関係をつくるための地域の支えや情報を充実させます。

#### 3. 学校で心の健康や孤独について学ぶ機会を増やす

- 子どもたちが心の不調や孤独について理解し、自分から助けを求められるように、学校で心の健康について学ぶ時間や相談できる仕組みを整えていきます。

#### 4. DV や性被害などの相談がしやすい環境づくり

- 家庭内暴力や性に関する被害など、話しにくい悩みも、性別に関係なく安心して相談できるように、SNS や地域の話し合いの場などを活用して、相談しやすい環境を整えます。

## 5. 支援制度や相談窓口の情報をもっと分かりやすく

- 困ったときに使える制度や相談窓口の情報が十分に知られていないため、住民がすぐに必要な支援を受けられるように、分かりやすく情報を伝え、いろいろな方法で広めていきます。

## 6. 誰でも使える支援制度を知ってもらうために

- 性別や家庭の状況に関係なく、誰でも自分らしく相談や支援を受けられるように、制度の内容を広く知らせ、インターネットでも対面でも相談できる窓口を充実させます。

### 【指標と目標】

指標	実績値 (R6)	目標値
(1) 女性向け健康講座への参加者	75 名 延べ 297 名	延べ 480 名
(2) 子宮頸がん検診の受診率	(人口比) 19.0%	(人口比) 22.0%
(3) 妊産婦等に配慮した避難所の整備	0%	70.0%
(4) 女性職員が配置された避難所の割合	75.0%	80.0%



## 【施策と取組】

### 施策 1 男女の健康への支援

具体的な取組内容は、  
「事業一覧（POO）」を参照

#### 取組（１） ころとからだの健康づくりに関する支援

健康講座や個別相談、健診・検診の充実を通じて、心身の健康維持を支援しています。  
また、こども家庭センター「はぐ♡くみ」では妊娠から子育てまで切れ目ない支援を提供しています。

#### 取組（２） 妊娠・出産等に関する支援

妊婦健診、産後ケア、保健師訪問、不妊治療・不育症治療費助成、予防接種助成、医療費助成など、妊娠・出産・育児に関する包括的な支援を行っています。  
また、安心して子育てできる環境づくりを進めています。

### 施策 2 防災における男女共同参画の推進

具体的な取組内容は、  
「事業一覧（POO）」を参照

#### 取組（１） 女性防災リーダーの育成

消防団に女性部を設置し、防災・防火に関する啓発活動を通じて、地域の安全を守る取り組みに女性の視点を活かしています。

#### 取組（２） 男女共同参画の視点に立った災害対策

避難所運営や防災訓練において誰もが参加しやすい体制づくりを推進するとともに、自主防災組織への補助を通じて地域の防災力の向上を図っています。

## ●用語解説

### あ・ア行

用 語	頁	解説
ICT (Information and Communication Technology)	P.17	情報の収集・処理・発信などの技術に加え、通信ネットワークを活用してデータやシステムを共有・活用する技術の総称です。スマートフォンでのビデオ会議やクラウドサービスを使った協働作業など、現代社会のあらゆる場面で ICT が活用されています。
アジェンダ	P.27	計画、予定案、議事日程、協議事項などを指します。特に政治・政策的な分野で、検討課題、行動計画の意で用います。
育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）	P.25	仕事と家庭の両立支援対策を充実させるため、平成 7 年に育児休業法の全面改正法として制定された法律です。同法では、労働者が退職せずに育児や介護を行うことができるよう、休業、時間外労働の制限、勤務時間短縮制度等の措置について定められています。
SNS (Social Networking Service)	P.24	利用者同士が交流できるインターネット上の会員サービスであり、ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略称です。
SDG s (Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標)	P.25	2015 年 9 月の国連サミットで採択された「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030 年を年限とする 17 のゴール、169 のターゲットから構成される国際目標です。
エンパワーメント	P.27	自己決定する力、仕事上の技術力、経済的な力、物事を決定する場での発言力などを身につけ、その力を発揮し、様々な政策決定過程に参画するなど、力をつけることを意味します。

### か・カ行

用 語	頁	解説
家族レスパイト事業	P.25	家族レスパイト事業とは、在宅で介護をしている家族が休息を取れるようサポートを行なうサービスです。
固定的性別役割分担意識	P.14	「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などのように、男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

用 語	頁	解説
JK ビジネス	P.24	児童の性を売り物にする営業の一つで、「JK」、すなわち「女子高校生」などの 18 歳に満たない者を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプショ
ジェンダー	P.8	生物学的な性別に対する用語として、社会通念や慣習の中で作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別（ジェンダー）」といいます。
ジェンダー・ギャップ指数（GGI：（Gender Gap Index））	P.1	世界経済フォーラムが毎年発表している、各国における男女格差を測る指数です。この指数は、経済・教育・政治・健康の 4 つの分野のデータから作成され、0 が完全不平等、1 が完全平等を示しています。
女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）	P.22	女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、平成 27（2015）年に制定された法律です。女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、常時雇用される労働者の数が 301 人以上の民間企業等）に義務付けられました。
スクールカウンセラー	P.24	児童生徒が抱える問題に学校ではカバーし難い多くの役割を担い、教育相談を円滑に進めるための潤滑油ないし、仲立ち的な役割を果たしています。
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	P.28	平成 30（2018）年に公布・施行され、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。
政策・方針決定過程への女性の参画	P.25	議会議員、法人・団体等における課長相当職以上の者、専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者、審議会委員など、施政上の方針や方策に関する決定の場に女性が参画することをいいます。

用 語	頁	解説
性的マイノリティ	P.14	生物学的な性（からだの性）と自己意識の性（こころの性）が一致しない人、性的指向が同性や両性（男女両方）に向いている人など、社会的には少数派となることから、性的マイノリティ・性的少数者といいます。
セクシュアル・ハラスメント	P.12	相手の意に反した性的な言動により相手に不快を与える性的嫌がらせ行為をいいます。職場においては、性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者がその労働条件において不利益を受けるものや就業環境が害されるものなどがあります。

## た・タ行

用 語	頁	解説
ダイバーシティ	P.6	多様性のことです。性別や国籍、年齢、障がいの有無などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会といいます。
男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）	P.8	昭和 60（1985）年に勤労婦人福祉法の全面改正法として制定され、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とした法律です。
地域幸福度指標（Well-Being 指標）	P.3	地域全体の「暮らしやすさ」と「幸福感」を数値化・可視化する指標として、まちづくりや政策立案に活用され、市民の心豊かな暮らし（Well-Being）の実現を目指します。
デートDV	P.12	結婚や同棲をしていない交際相手からの暴力をいいます。その暴力には身体的暴力、精神的暴力、経済的暴力、性的暴力などの多様な暴力が含まれます。
テレワーク	P.26	ＩＣＴ（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方をいいます。
ドメスティック・バイオレンス（DV）	P.11	配偶者等の親密な関係にある、または親密な関係にあった人（事実婚、元配偶者、共同生活者を含む）からの暴力をいいます。「殴る」「ける」といった身体への暴力だけでなく、「大声で怒鳴る」、「無視する」、「子どもに危害を加える」といった脅すなどの精神的暴力や、「生活費を渡さない」などの経済的暴力、「性的行為を強要する」などの性的暴力などがあります。

## な・ナ行

用 語	頁	解説
ネウボラ	P.28	フィンランド語で「アドバイス（ネウボ）の場所（ラ）」という意味です。妊娠期から就学前まで切れ目のない一体的な子育て支援を提供するために導入した仕組みです。東海村では、子育て世代包括支援センター「はぐ・くみ」がその拠点となり、子育て世帯への継続的なサポートを目指しています。

## は・ハ行

用 語	頁	解説
ハラスメント	P.2	他者に対する発言や行動等が、本人の意図に関係なく、相手や周囲の者を不快にさせ、尊厳を傷つけ、不利益を与え、又は脅威を与えることをいいます。セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）、マタニティ・ハラスメント（妊娠期における嫌がらせ）、パワー・ハラスメント（上司などからの嫌がらせ）、モラルハラスメント（態度や言葉による嫌がらせ）などがあります。
パープルリボン	P.13	「女性に対するあらゆる暴力の根絶」を訴える国際的なシンボルです。
BP プログラム	P.25	初めて赤ちゃんを育てている母親を効果的に支援・サポートする日本生まれの参加者中心型プログラムです。
ファミリーサポートセンター	P.25	子育ての援助をしたい人と、子育ての援助を受けたい人がお互いに会員になって助け合い、子どもたちの健やかな育ちを地域で援助していくための会員組織です。
ペアレント・トレーニング	P.25	発達障害のある子どもを持つ保護者向けに、子どもの特性を理解し、適切な関わり方（褒め方・伝え方・対応）を学ぶためのスキル習得プログラムです。応用行動分析（ABA）理論に基づき、子どもを「変える」のではなく「親の関わり方を変える」ことで、子どもの問題行動を減らし、親子関係の悪循環を好循環に変え、家庭での子育てをより楽に、笑顔でできるように支援します。
ヘルスマイトジュニア	P.22	食育を実践している子どもという意味です。食生活改善推進員（ヘルスマイト）が主催する親子料理教室などで、正しい食習慣や料理の楽しさを学ぶ、健康な食生活を実践する次世代の担い手です。

## ま・マ行

用 語	頁	解説
ミッション・ビジョン・バリュー (MVV)	P.3	社会の中で組織の存在意義を示すもので、組織の一員にとっては仕事をする上で拠り所となるものです。
メンタルヘルス	P.19	体の健康ではなく、こころの健康状態を意味します。また、自身の可能性を認識し、日常のストレスに対処でき、生産的かつ有益な仕事ができ、さらに自分が所属するコミュニティに貢献できる健康な状態のことです。

## や・ヤ行

用 語	頁	解説
ロールモデル	P.18	「将来こうありたい」と目標にする存在であり、理想的で模範となる人物のことです。

## ら・ラ行

用 語	頁	解説
リベンジポルノ	P.13	元配偶者や元交際相手などの性的画像や動画を、復讐や嫌がらせ目的で被撮影者の同意なしに公表する行為です。
ロールモデル	P.18	将来像を描き、自分のキャリア形成を考える際に参考となる事例のこと。

用 語	頁	解説
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	P.2	<p>仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（仕事と生活の調和推進官民トップ会議、平成19(2007)年12月18日策定）では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。具体的には、次のとおりです。</p> <p>①就労による経済的自立が可能な社会 経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。</p> <p>②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会 働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。</p> <p>③多様な働き方・生き方が選択できる社会 性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。</p>

## ●主な事業一覧

### 基本目標 1 多様性の尊重と男女平等意識の形成

施 策	取 組	事 業	主な所管課
1 多様性の尊重と男女平等の推進	(1) 多様な性・ 多様な生き 方を認める 意識の形成 と啓発	人権問題(性的マイノリティを含む)に関する意識啓発	地域福祉課
		人権擁護委員による人権特設相談	地域福祉課
		在村外国人の支援	政策推進課
	(2) 男女平等意 識を高める ための情報 発信と啓発	男女共同参画推進フォーラム	村民活動支援課
		広報誌、HP、SNS 等を利用した意識啓発	村民活動支援課
		男女共同参画住民意識調査	村民活動支援課
	(3) 家庭におけ る男女平等 の推進	ハローベビースクール(父親妊婦体験)	健康増進課
		ヘルスメイトジュニアの養成	健康増進課
		食生活改善推進員の養成	健康増進課
		男女共同参画住民意識調査【再掲】	村民活動支援課
	(4) 教育の場にお ける男女平 等の推進	男女共同参画の視点を取り入れた教育(家庭での役割分担)	指導室 各学校等
		男女共同参画の視点を取り入れた教育(幼児教育施設での保育体験)	指導室 各学校等
		学校教育における人権課題や性的マイノリティを含む性に関する教育	指導室 各学校等
		児童・生徒への啓発リーフレットの配布	村民活動支援課
		広報誌、HP、SNS 等を利用した意識啓発【再掲】	村民活動支援課
		教職員に対する人権研修	指導室 各学校等
		職場体験学習	指導室 各学校等
		男女共同参画の視点を取り入れたキャリア教育	指導室 各学校等
		キャリア・パスポートの実施推進・充実化	指導室 各学校等



施 策	取 組	事 業	主な所管課
1 多様性の尊重と男女平等の推進	(4) 教育の場における男女平等の推進	エンジョイ・サマースクール	生涯学習課
		とうかい子どもキャンパス	生涯学習課
		児童を対象とした人権教室	指導室 各学校等 地域福祉課
		理工系分野、専門的・技術的分野への人材育成・確保の促進	産業政策課
		スクールカウンセラーの配置	指導室 各学校等
		青少年カウンセラーの配置	生涯学習課
		青少年相談員による電話相談	生涯学習課
	(5) 地域における男女平等の推進	男女共同参画推進事業所認定	村民活動支援課
		男女共同参画推進フォーラム【再掲】	村民活動支援課
		社会を明るくする運動における啓発活動	地域福祉課 指導室 各学校等
2 多様な人たちが力を発揮できるまちづくり	(1) ダイバーシティ社会に関する情報発信	【新規】 村 HP でダイバーシティに関する情報発信	村民活動支援課
		【新規】 いばらきダイバーシティ宣言への登録勧奨	村民活動支援課
	(2) ダイバーシティの意識啓発	村職員に対するダイバーシティ教育	人事政策課
		【新規】 イベント等でダイバーシティに関する啓発活動	村民活動支援課
		【新規】 ダイバーシティに関する人材育成	村民活動支援課
		【新規】 男女共同参画（ダイバーシティ）啓発事業補助	村民活動支援課

基本目標 2 配偶者等暴力被害者への支援とハラスメントの防止

施 策	取 組	事 業	主な所管課
1 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援	(1) 配偶者等からの暴力の防止に関する啓発	DV防止に関する意識啓発	総合相談支援課
		子育て世代に対するDV防止啓発	総合相談支援課 健康増進課
		子育て支援課窓口との連携体制	子育て支援課 総合相談支援課
		【新規】DV及びデートDV防止啓発講座	総合相談支援課
	(2) 被害者への支援	DV防止に関する意識啓発【再掲】	総合相談支援課
		DV相談窓口の周知	総合相談支援課
		女性生活相談	総合相談支援課
		緊急ショートステイ事業	地域福祉課
		被害者の早期発見・安全確保と自立支援に向けた関係機関との連携	総合相談支援課
		加害者更生に関する情報収集	総合相談支援課
	(3) 相談員の育成	多様な相談者（男性、外国人等）への対応	総合相談支援課
		女性生活相談員による相談対応	総合相談支援課
2 女性への暴力やハラスメントの防止	(1) DV防止に関する啓発	女性への暴力に関する意識啓発【再掲】	総合相談支援課
	(2) ハラスメントの防止	従業員がハラスメントについて学ぶ機会の提供	村民活動支援課 村内事業所 人事政策課
	(3) 若年層への暴力の防止に関する啓発	学校への出前講座	指導室
		スクールカウンセラーや学校との連携による若年層啓発	指導室 各学校等
		SNS・リベンジポルノ・JKビジネス防止啓発	指導室

基本目標 3 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進

施 策	取 組	事 業	主な所管課
1 家庭生活における男女の協働	(1) 男性への啓発	男女共同参画推進フォーラム【再掲】	村民活動支援課
		広報誌、HP、SNS 等を利用した意識啓発【再掲】	村民活動支援課
		男女共同参画推進事業所認定【再掲】	村民活動支援課
		男性従業員の育児休暇・休業取得促進	人事政策課 村内事業所
		ハローベビースクール	健康増進課
	(2) 子育てに関する支援	村立幼稚園、認定こども園での預かり保育	子育て支援課
		病児・病後児保育施設の運営管理	子育て支援課
		延長保育	子育て支援課
		放課後児童クラブ	子育て支援課
		ファミリー・サポート・センター	子育て支援課
		子育て世帯訪問支援	子育て支援課
		親子関係形成支援（BP プログラム、ペアレント・トレーニング）	子育て支援課
		認可外保育施設保育料の補助	子育て支援課
		母と子のサロン	生涯学習課
		地域子育て支援拠点	子育て支援課
		児童センター	子育て支援課 社会福祉協議会
		東海村奨学金の運営	学校教育課
		就学援助費の支給	学校教育課
		産後ママあんしんケア	健康増進課
		とうかい子育てアプリ	健康増進課
		こども家庭センター	子育て支援課
		こども家庭センターはぐ♡くみ	健康増進課
		母子・父子家庭の家賃助成	子育て支援課
	(3) 介護に関する支援	障がい児保育の支援	子育て支援課
		認知症カフェ	総合相談支援課
		家族レスパイト事業	地域福祉課
		介護相談員の派遣	保険課
		家族介護者への支援強化	総合相談支援課
		地域介護予防活動の支援	地域福祉課
		生活支援体制の整備	地域福祉課

施 策	取 組	事 業	主な所管課
2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と職場における女性活躍の推進	(1) 村内事業者 への啓発	時間外労働縮減や多様で柔軟な働き方の実現等働き方改革の促進	村民活動支援課 人事政策課
		職場環境改善啓発	産業政策課
	(2) 多様な働き 方の推進と 環境の整備	育児休業・介護休業の利用促進	人事政策課 村民活動支援課
		男女共同参画推進フォーラム【再掲】	村民活動支援課
		男女共同参画推進事業所認定【再掲】	村民活動支援課
		広報誌、HP、SNS 等を利用した意識啓発【再掲】	村民活動支援課
		公民館における男女共同参画推進関連講座	生涯学習課
		男性従業員の育児休暇・休業取得促進【再掲】	人事政策課 村内事業所
		多様で効率的な働き方の実現に向けたオフィス環境の整備・ICT の活用	デジタル改革推進課
		テレワークの導入・活用	人事政策課 村内事業所
		帰宅促進日（リフレッシュデー、節電定時退庁日の日）の周知・利用促進	人事政策課 村内事業所 環境政策課
		時差出勤の推進	人事政策課 村内事業所
	(3) 女性活躍推 進に関する 情報提供	男女共同参画推進フォーラム【再掲】	村民活動支援課
		広報誌、HP、SNS 等を利用した意識啓発【再掲】	村民活動支援課
3 女性の就労、再就職、 能力開発への支援	(1) 就労、起業 に関する 支援	創業支援事業	産業政策課
		求人・就労情報の提供	産業政策課
		ファミリー・サポート・センター【再掲】	子育て支援課
		ハーモニー東海	村民活動支援課
		食生活改善推進員の養成【再掲】	健康増進課
		在宅勤務や創業オフィス・デスクの提供など多様な支援	産業政策課
		農業女性グループ連絡協議会への支援	農業政策課

4 政策等・方針決定過程における男女共同参画	(1) 村の審議会等委員への女性の積極的な参画	村の附属機関等委員への女性の参画促進	人事政策課
	(2) 女性への啓発	女性管理職や管理職を目指す女性の支援	村内事業所
		ハーモニー東海【再掲】	村民活動支援課
		【新規】 企業・団体・地域等への女性の参画促進	村民活動支援課

基本目標 4 男女の健康と安心を支える暮らしの実現

施 策	取 組	事 業	主な所管課
1 男女の健康への支援	(1) こころとからだの健康づくりに関する支援	健康教育事業(『女性の健康講座』含む)	健康増進課
		元気アップ健康相談	健康増進課
		とうかい版ネウボラの推進	健康増進課
		一般健康診査事業(『婦人科検診』含む)	健康増進課
	(2) 妊娠・出産等に関する支援	妊産婦・乳幼児健康診査	健康増進課
		産後ママあんしんケア【再掲】	健康増進課
		乳児家庭の全戸訪問	健康増進課
		不妊治療・不育症治療費の助成	健康増進課
		法定外予防接種事業	健康増進課
		医療福祉費支給制度(マル福)	保険課
		妊婦等支援給付金	子育て支援課
2 男女共同参画の推進	(1) 女性防災リーダーの育成	防災の現場への女性の参画促進	防災原子力安全課
		女性防火クラブへの支援	防災原子力安全課
	(2) 男女共同参画の視点に立った災害対策	自主防災組織、防災訓練、避難所運営への女性の参画促進	防災原子力安全課
		自主防災組織の活動環境の整備	防災原子力安全課

## 第3章 計画の進め方

---

### 1 計画の推進体制

---

#### (1) 東海村男女共同参画推進委員会

---

村民、事業者、学識経験者等で構成された「東海村男女共同参画推進委員会」において、男女共同参画・女性活躍推進に関する施策の実施状況の調査や行動計画に関する調査・審議等を行うなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組みを推進します。

#### (2) 東海村男女共同参画推進庁内連絡会議

---

庁内の推進組織として設置している「東海村男女共同参画推進庁内連絡会議」において、庁内関係各課の取組みの進捗状況の把握を行うとともに、推進していく上での問題や改善すべき点等を共有し、問題の解決を図ります。

男女共同参画の推進は、あらゆる分野の行政サービスに関連しているため、すべての職員が男女共同参画の視点をもって業務を遂行することが重要です。男女共同参画に関する職員研修を実施し、職員一人ひとりに対して理解の浸透を図るとともに、役場が一つの事業所として、男女が働きやすい職場づくりの手本となるよう取組みを推進します。

#### (3) 国、県、他市町村との連携及び協力

---

本計画の効果的な推進を図るため、国、県及び他市町村の動向を把握しながら連携や交流を図ることで情報収集に努め、施策及び計画の円滑な推進に活用します。

#### （４）庁内各課における連携体制の内容

##### ❖ １．意識啓発と教育の充実

担当課	連携内容
教育委員会 (学校教育課・生涯学習課 ・指導室)	学校教育における男女共同参画の視点を取り入れた授業・教材の整備。地域住民向けの学習機会の提供。

##### ❖ ２．働き方改革と職場環境の整備

担当課	連携内容
人事政策課	村職員のワーク・ライフ・バランス推進、育児・介護休業制度の周知と利用促進。柔軟な勤務制度の検討。
産業政策課・村民活動支援課	地元企業への働き方改革支援、女性の就業促進に向けたセミナーの開催。

##### ❖ ３．地域活動への参画促進

担当課	連携内容
村民活動支援課	自治会や地域団体への女性参画の促進、地域リーダー育成支援。地域活動における多様な人材の活用。
地域福祉課	地域福祉活動における男女の協働体制の構築。ボランティア活動への参画支援。

##### ❖ ４．暴力の根絶と支援体制の強化

担当課	連携内容
総合相談支援課・子育て支援課	DV 被害者支援、相談窓口の整備と関係機関との連携。子どもや家庭への支援体制の強化。
健康増進課（保健センター）	心身のケアに関する専門的支援の提供。医療機関との連携による早期対応。

##### ❖ ５．計画の推進体制と評価

担当課	連携内容
村民活動支援課	男女共同参画計画の進捗管理、関係課との調整、評価指標の設定と分析。施策のPDCAサイクルの確立。



## 2 計画の進行管理

基本目標ごとに指標を設定し、計画の推進状況を評価します。推進状況及び評価結果については、東海村男女共同参画推進委員会においてチェックするとともに、村民に公表することにより、村と村民、事業所及び教育関係者が一体となって計画の進行管理にあたります。

また、定期的に住民意識調査を実施し、計画の推進による村民の男女共同参画・女性活躍推進に対する意識の変化を把握し、次期計画の策定に活用します。

### <PDCAサイクルの流れ>

